

SEGURIDAD
OMEGA



CÓDIGO DE ÉTICA

Cali, junio 14 de 2023

CONTENIDO

1. Objeto, contenido y alcance

3

2. Propósito superior

4

3. Valores generales de
comportamiento en el trabajo

5

4. Conflicto de intereses

6

5. Relaciones con los empleados

6. Relaciones comerciales

7

6.1 Clientes

6.2 Competidores

8

6.3 Proveedores

7. Relaciones con entidades
del estado

9

8. Relaciones con la comunidad

10

9. Comportamiento anti-ético

10. Acciones legales y disciplinarias

11

11. Acuerdos de confidencialidad

12. Responsabilidad social empresarial

12

1. OBJETO, CONTENIDO Y ALCANCE

La filosofía corporativa de **SEGURIDAD OMEGA LTDA** está basada en un profundo respeto hacia las personas, la comunidad, y el medio ambiente.

El presente código de ética agrupa de una manera clara y sencilla, los elementos que consideramos más relevantes, para que la filosofía corporativa de la empresa, no se limite a una declaración escrita, si no que se haga presente en el día a día de la organización.

El objeto de este código es compilar de manera sencilla y práctica, los principales valores, criterios y normas, que deben tenerse como referencia en la conducta de la empresa y la de sus colaboradores, en sus actuaciones institucionales y personales, en su interacción y en su relacionamiento con entidades, compañías o personas externas y con su entorno, en general.

El contenido del presente código no pretende ser exhaustivo, ni puede prever todas las situaciones que pueden presentarse en el día a día, aunque sí busca esbozar el comportamiento ético al que la empresa aspira, para que proporcione orientación aun en aquellos eventos no contemplados expresamente en su texto.

Las normas que aquí se describen aplican para todos los colaboradores de **SEGURIDAD OMEGA** quienes deben asegurar su observancia y su transgresión debe ser denunciada y desaprobada.

Es responsabilidad de la gerencia general asegurar la actualización periódica del presente código de ética, ajustándolo a nuestras realidades sociales y económicas. También corresponde a los gerentes y directivos difundir debidamente este código al interior de la empresa y asegurar su observancia.

Para garantizar que la conducta de la empresa y sus colaboradores se ajuste a lo establecido en el presente documento, se debe procurar incorporar y mantener en la organización personas íntegras, caracterizadas por un comportamiento basado en valores, también se deben establecer los controles necesarios en los diferentes procesos de la empresa para garantizar la observancia de las normas.

2. PRÓPOSITO SUPERIOR

En seguridad omega creemos que las comunidades pueden vivir o trabajar en ambientes seguros, tranquilos y donde existan unas excelentes relaciones humanas.

Esta convicción nos permite plantear un propósito a nuestro trabajo el cual hemos definido de la siguiente manera: **trabajamos por un mundo mas humano tranquilo y seguro.**

Para hacer esto posible, integramos la participación de la comunidad, el compromiso del personal de seguridad, la tecnología disponible, el orden y el profesionalismo de los expertos en el tema, de tal forma que los servicios de seguridad que entregamos a nuestros clientes, sean positivos y diferentes.

Para que este propósito sea tangible es indispensable la construcción de los mecanismos y procesos necesarios para el cumplimiento de las siguientes premisas.

- Todas las personas que conforman la organización deben ser instruidas y convencidas sobre el propósito.
- Con todos los clientes se deben crear mecanismos de concertación y participación, buscando la construcción de ambientes seguros, tranquilos y con excelentes relaciones humanas.
- Nuestro personal de seguridad está frente al cliente y es clave en el propósito, por eso debemos promover unas relaciones laborales basadas en el respeto, la justicia, el bienestar de tal forma que se genere un gran compromiso con el trabajo.
- Debemos poner al alcance de nuestros clientes la tecnología disponible para optimizar los esquemas de seguridad.
- El orden, la organización de los recursos y los mecanismos de control, deben estar orientados a la seguridad, la convivencia y el bienestar de la comunidad.
- Todos los funcionarios contratados para la gestión del negocio, deben ser calificados y competentes, deben poseer grandes cualidades humanas y que su desempeño sea ético y profesional.
- Nuestros servicios deben ser diferentes a los ofrecidos por la competencia y deben generar en nuestros clientes satisfacción, tranquilidad, transparencia y confianza, los cuales se pueden resaltar como valores positivos.

3. VALORES GENERALES DE COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO

La actuación de todas las personas vinculadas laboralmente a **SEGURIDAD OMEGA LTDA** debe ser coherente con los siguientes valores fundamentales que han sido adoptados por la empresa.

Se espera que todos los colaboradores de la empresa se identifiquen y declaren los siguientes valores y que su comportamiento sea coherente con su declaración.



VOCACIÓN DE SERVICIO

Mostramos interés por las necesidades de las demás personas, ejecutamos el trabajo necesario para atenderlas con la mejor disposición posible, y buscamos que la atención sea efectiva y en el menor tiempo posible.



EXCELENCIA

Ejecutamos nuestro trabajo pensando siempre en la mejor forma posible, buscamos permanentemente elevar nuestros estándares de calidad y de productividad para que el resultado de nuestro trabajo sea satisfactorio a todas las partes interesadas.



COLABORACIÓN

Aceptamos que tenemos un objetivo común y que el esfuerzo coordinado y el apoyo permanente a nuestros compañeros, nos permitirá un mejor desempeño a pesar de nuestras diferencias individuales.



HONESTIDAD

Nos comportamos con rectitud, cumplimos las normas, respetamos los derechos y bienes de las demás personas, nuestras actuaciones deben ser claras y transparentes, de tal forma que nuestro comportamiento genere confianza a las partes interesadas.



RESPONSABILIDAD

Cumplimos a cabalidad y con la mejor disposición, todos los compromisos adquiridos.



RESPETO

Reconocemos y valoramos a todas las personas sin importar su género, su raza, su condición económica o sus ideas, tratamos a todas las personas con amabilidad y cortesía.

4. CONFLICTO DE INTERESES

Se entiende por conflicto de intereses, para los efectos de este código, toda situación o evento en que los intereses personales, directos o indirectos, del colaborador, cualquiera que sea su nivel, o los de sus familiares o allegados, se encuentren en oposición o interfieran de manera directa con los intereses de la empresa.

Cuando un colaborador ejecuta acciones en el cumplimiento de su función, que puedan calificarse en conflicto de intereses, puede llegar a afectar el correcto y real cumplimiento de sus responsabilidades.

Por lo anterior, siempre que sea posible, los colaboradores deberán evitar los conflictos de intereses, si se hubiera producido un conflicto de Interés o si un colaborador se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de Interés, el colaborador deberá declararse impedido y comunicarlo a su superior inmediato y/o al responsable del área de gestión humana, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

5. RELACIONES CON LOS EMPLEADOS

Las relaciones con los colaboradores deben estar basadas en el respeto de la ley y el respeto de las personas, esta política la hemos incorporado en nuestro slogan así: **“en omega somos personas protegiendo personas”**

Por lo anterior se deben cumplir oportuna y cabalmente todas las obligaciones derivadas de una relación laboral, además se deben establecer los procedimientos y planes de trabajo necesarios para:

- Proteger la integridad física de las personas.
- Cumplir a cabalidad con las obligaciones legales laborales.
- Atender de manera oportuna los requerimientos de los colaboradores.
- Mantener una motivación permanente hacia el trabajo.
- Promover el desarrollo de las personas mediante la capacitación.

Todos los colaboradores deben cumplir los requisitos de vinculación para prevenir el **lavado de activos y la financiación del terrorismo (LAFT)** y la empresa se abstendrá de contratar personas que estén registradas en listas vinculantes o que presenten antecedentes penales por delitos asociados al **LAFT**.

4. RELACIONES COMERCIALES

6.1 CLIENTES

en omega cuidar y satisfacer siempre a nuestros clientes es nuestra mayor cualidad.

Siendo los clientes la razón de ser de nuestro trabajo, nuestra conducta hacia ellos deberá estar regida por la seriedad y el profesionalismo en la satisfacción de sus necesidades, por la amabilidad en el trato y por el estricto cumplimiento de los compromisos adquiridos.

El respeto que debemos profesar por nuestros clientes nos obliga a formular y desarrollar estrategias de mercadeo y ventas en las que nuestros servicios sean presentados como son realmente, sin exagerar sus cualidades y sin asignarles engañosamente especificaciones, usos o características que no poseen. Esta norma deberá cumplirse en las campañas publicitarias y presentación de ofertas, además todos los colaboradores de **SEGURIDAD OMEGA** debemos asumir el compromiso de dar estricto cumplimiento a las promesas efectuadas a nuestros clientes.

Si lo que buscamos, en última instancia, es la satisfacción de las necesidades del cliente con nuestros servicios, debe ser una prioridad de todos trabajar para alcanzar dicha satisfacción y en el evento de no lograrlo, debemos responder prontamente a los reclamos llegando si es necesario a compensar los perjuicios causados.

Todos los clientes deben cumplir los requisitos de vinculación para prevenir el **lavado de activos y la financiación del terrorismo (LAFT)** y la empresa se abstendrá de contratar con personas o entidades que estén registradas en listas vinculantes o que presenten antecedentes penales por delitos asociados al **LAFT**.

6.2 COMPETIDORES

La empresa busca competir en sus mercados objetivos inspirada en la lealtad y el respeto hacia sus competidores. Como consecuencia de ello, se abstendrá de actos que atenten indebidamente contra la libre competencia, tal como el descrédito y la agresión a los competidores; desviación, confusión o engaño de la clientela; comparación o imitación ilegales; inducción a la ruptura contractual; pactos desleales de exclusividad; adquisición ilegítima de su información reservada; etc.

La compañía sólo acepta contratos que le sean adjudicados en procesos limpios, donde su oferta haya salido avante gracias a sus mejores condiciones frente a las de sus competidores. Jamás accederá a ofrecer o dar retribuciones indebidas o fraudulentas y contrarias a la sana práctica comercial, ya sean en dinero o en especie, a cambio de tales adjudicaciones.

Los colaboradores de la empresa que tienen qué ver directa o indirectamente con el manejo del mercado, actuarán conforme a los anteriores criterios y en ninguna situación se aceptara la trasgresión de los mismos, aun cuando el fin buscado sea beneficioso para la empresa.

6.3 PROVEEDORES

La organización pretende sostener con sus proveedores de insumos y servicios relaciones transparentes, leales y regidas por la buena fe, donde prime la calidad de los insumos o servicios y el beneficio para todas las partes involucradas.

Los colaboradores de la empresa que tienen que ver directa o indirectamente con los proveedores, deben manejar las relaciones con delicadeza, honestidad y siguiendo las directrices del presente código, también deben tener presente que los criterios básicos autorizados para decidir entre un proveedor y otro son: la calidad de su producto o servicio, las condiciones económicas ofrecidas, la oportunidad de la entrega o prestación, y la seriedad, solvencia y solidez del proveedor.

Todo colaborador que por razón de sus funciones deba adquirir o aprobar la adquisición de bienes y/o servicios para la empresa, o esté en posición de influir substancialmente en la decisión, debe carecer de intereses en las compañías vendedoras o suministradoras, bien sea personalmente o por medio de familiares o de terceras personas.

Ningún colaborador puede suministrar datos o Información de la compañía, en beneficio de potenciales proveedores, para quienes esa información les otorgue ventaja frente a otros proveedores que también aspiren a contratar con nuestra empresa.

Ningún colaborador puede aceptar obsequios u otro tipo de ventajas o beneficios, provenientes de nuestros proveedores actuales o potenciales, tales como regalos, pago de gastos de esparcimiento, gastos de viaje, remuneraciones, comisiones o cualquier tipo de compensación.

Todos los proveedores deben cumplir los requisitos de vinculación para prevenir el **lavado de activos y la financiación del terrorismo (LAFT)** y la empresa se abstendrá de contratar con personas o entidades que estén registradas en listas vinculantes o que presenten antecedentes penales por delitos asociados al **LAFT**.

7. RELACIONES CON ENTIDADES DEL ESTADO

Las relaciones con organismos estatales o paraestatales o con entidades públicas que ejerzan funciones oficiales de vigilancia y control, se regirán siempre por las normas y procedimientos legales. La empresa desaprueba el ofrecimiento o concesión de pagos en dinero o en especie, por iniciativa de sus propios empleados o de funcionarios públicos, con el fin de obtener o apresurar decisiones favorables a ella.

Los colaboradores de la empresa que, por razón de sus funciones, tengan que ver con organismos estatales, deberán conducir la relación con ellos con el mayor profesionalismo, seriedad y alto nivel ético, procurando el logro de una actitud desprevenida y objetiva de parte de ellos hacia los asuntos de la compañía.

8. RELACIONES CON LA COMUNIDAD

La compañía aspira a que todas las personas a ella vinculadas, sin distingo, observen normas de conducta coherentes con los principios éticos de esta, aún en sus actuaciones particulares, tanto en el campo personal, como en el familiar y social. Todo ello bajo el convencimiento de que, en cada una de sus actuaciones, el empleado afecta, positiva o negativamente, la imagen de la empresa a la que se haya vinculado.

Considerando las características de nuestro servicio, debemos brindar el apoyo necesario a la comunidad y la policía nacional cuando tengamos conocimiento sobre la ocurrencia de hechos ilícitos y cuando se proceda con la captura de una persona en flagrancia según los términos de la ley, debemos ser respetuosos de los derechos humanos.

9. COMPORTAMIENTO ANTI-ÉTICO

Todos los colaboradores debemos asumir el compromiso de denunciar formalmente, ante su jefe, cualquier comportamiento propio o de otras personas, que quebrante las normas establecidas en el presente código de ética.

Es deber de todos los que ostenten jefatura o coordinación de personas dentro de la compañía, propiciar el clima de confianza adecuado para que los comportamientos contrarios a lo establecido en este código de ética sean oportunamente denunciados.

Igualmente, es obligación de todos los jefes, abocar de inmediato el conocimiento de los hechos que pudieren configurar violaciones a las normas de este código, investigar objetivamente los mismos y adoptar oportunamente las medidas que fueren pertinentes.

10. ACCIONES DISCIPLINARIAS

Cuando un colaborador quebrante las normas establecidas en el presente código de ética, deberá someterse al procedimiento disciplinario establecido por la compañía y estará sujeto a las consecuencias dispuestas para estos hechos, en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo y demás documentos que regulen la relación laboral.

Sin excepción y cuando la naturaleza de los hechos indique la posibilidad de que la conducta implicada esté tipificada y sancionada como delito por las normas penales, el gerente general o la junta de socios según el caso y previa las consultas legales, procederán a instaurar u ordenar que se instaure la correspondiente denuncia criminal ante las autoridades competentes y al nombramiento de los apoderados que representen a la empresa, si fuere necesario.

11. ACUERDOS DE CONFIDENCIALIDAD

Toda la información relacionada con la empresa y la prestación del servicio se considera de carácter confidencial y no puede ser sustraída o difundida por ningún colaborador, salvo que exista autorización gerencial, de igual manera la información relacionada con la hoja de vida y el desempeño de cada colaborador no puede ser sustraída o difundida salvo que exista autorización gerencial o requerimiento legal.

12. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Fieles a nuestra filosofía corporativa, todas nuestras actuaciones deben estar enfocadas a generar un impacto positivo para nuestros empleados, nuestros clientes, la comunidad y las demás partes interesadas.

Esto implica que nuestra oferta de servicios y la gestión de la organización deben considerar los siguientes aspectos:

- Prácticas de buen gobierno, cuyas actuaciones se basen en la ética y la excelencia.
- Cumplimiento de la ley.
- Cumplimiento y respeto profundo de los derechos humanos.
- Relaciones laborales justas, favorables al colaborador y que no permitan el abuso laboral, el trabajo forzoso y el trabajo infantil.
- Protección del medio ambiente.

JHON JULIO SEPULVEDA IDARRAGA
Gerente General